



ÅRLIG REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVURDERINGER

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Advokatfirmaet Haavind AS (**Haavind/selskapet**) i henhold til lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (**Åpenhetsloven**) § 5. Redegjørelsen omfatter regnskapsåret 2024.

Redegjørelsen vil bli oppdatert og offentliggjort iht. Åpenhetsloven innen 30. juni hvert år, og ellers ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Redegjørelsen bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og dekker bl.a. grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

1. GENERELL BESKRIVELSE AV VIRKSOMHETEN

Haavind er et av Norges ledende fullservice advokatfirmaer, og hadde i 2024 180 årsverk. Våre advokater yter juridisk bistand til nasjonale og internasjonale selskaper, samt statlige og kommunale foretak innenfor et bredt spekter av fagområder og bransjer. Bistand til privatpersoner ytes i begrenset grad. Forretningsstøtte jobber administrativt, blant annet innenfor økonomi, HR, marked, forretningsutvikling, sekretærfunksjoner, IT og konferanse. Haavind er organisert som et aksjeselskap, hvor selskapets partnere både jobber og eier aksjene i selskapet. Ved utgangen av 2024 hadde Haavind 52 partnere.

I løpet av 2024 har Haavind engasjert i overkant av 190 leverandører og forretningspartnere. Foruten noen få utenlandske advokatfirmaer og virksomheter som leverer språkoversettelsestjenester, kommer våre innkjøp primært fra forretningspartnere slik det er definert i Åpenhetsloven § 3 bokstav e. Dette er virksomheter som leverer kontor- og datautstyr, IT-tjenester, fasilitetsservice, renholdstjenester, og andre tjenester som ikke er en del av vår leveranse, nemlig juridisk rådgivning.

2. RETNINGSLINJER OG RUTINER FOR ARBEIDET MED GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

2.1 Arbeidsgruppen

For å sikre overholdelse av Åpenhetsloven har selskapet etablert en operativ arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen består av COO Katrine Hverven Sontum, specialist counsel Tone Grivi Berntsen og økonomikonsulent Dag Lermo Tosterud. Arbeidsgruppen har aktsomhetsvurderinger på agendaen i det løpende arbeidet, og involverer ledelsen i selskapet og styret ved behov.

2.2 Forankring i styret

En viktig del av arbeidet med Åpenhetsloven i Haavind er å forankre arbeidet i styret. Det er derfor utarbeidet en plan og retningslinjer for etterlevelse av Åpenhetsloven, herunder for hvordan virksomheten skal utføre aktsomhetsvurderinger i egen forretningsvirksomhet, og overfor sine leverandører og forretningspartnere. Plan og retningslinjer er godkjent av styret.



2.2.1 Etiske retningslinjer for virksomheten

Vi har utarbeidet etiske retningslinjer (**etikkinstruks**) for egen virksomhet. Disse må signeres av samtlige ansatte ved inngåelse av arbeidskontrakt. Formålet med etikkinstruksen er å sikre at Haavinds virksomhet utøves i overensstemmelse med god advokatskikk og etiske regler. Etikkinstruksen inneholder bestemmelser om blant annet god advokatskikk, tillitsforhold, fortrolighet, interessekonflikter, salærberegninger m.m. Partner og advokat, Andreas Bernt, er ansvarlig for etikkinstruksen i virksomheten. Det gjennomføres også årlig kurs i etikk. Kurset er obligatorisk for alle våre ansatte og partnere.

Etikkinstruksen utfylles av personalhåndboken som angir virksomhetens regler knyttet til bl.a. arbeidstid, arbeidssted, ferie, lønn og andre sentrale momenter i et arbeidsforhold. Alle ansatte og partnere er pliktige til å sette seg inn i og utøve arbeidet iht. personalhåndboken.

Haavind har også et Arbeidsmiljøutvalg (**AMU**). Haavinds Arbeidsmiljøutvalg jobber for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i selskapet. Dette innebærer blant annet arbeid med å følge opp HMS-arbeid og våre HMS-mål, følge med på sykefraværstatistikk, behandle spørsmål angående bedriftshelsetjenesten, samt årlig skrive en rapport til styret om firmaets HMS-arbeid. AMUs rapport til styret er enkelt tilgjengelig for alle ansatte i virksomheten. AMU har til enhver tid to representanter fra arbeidsgiversiden og to fra arbeidstakersiden.

2.3 Etiske retningslinjer for leverandører

Vi har også utarbeidet etiske retningslinjer for alle våre leverandører og forretningspartnere (**leverandører**). Retningslinjene for leverandører stiller etiske krav til bl.a. grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, miljø, antikorupsjon og antihvitvasking.

Haavinds leverandører må forplikte seg til å følge Haavinds retningslinjer, med mindre de kan dokumentere at de selv har egne etiske retningslinjer som minst tilsvarer Haavinds retningslinjer for leverandører. Det er i 2024, som i 2023, nedlagt arbeid for å forankre retningslinjene hos våre eksisterende leverandører. I henhold til våre rutiner, vil også krav til etterlevelse av etiske retningslinjer kontraktsfestes.

For å sikre at Haavind er i stand til å foreta en vurdering av leverandører i samsvar med retningslinjer og gjeldende lovgivning, stiller vi krav om at leverandører må kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt deres underleverandørkjede og/eller forretningspartnere arbeider, for å etterleve retningslinjene. Dette gjøres gjennom oppfølgingsmøter eller at leverandører bes om å besvare en spørsmålsliste fra Haavind innen en nærmere angitt frist.

Dersom leverandører blir oppmerksomme på manglende overholdelse av retningslinjene, eller for øvrig vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, miljø og antikorupsjon, pålegges leverandørene å varsle Haavind umiddelbart.

For å sikre etterlevelse av Åpenhetsloven, har også innkjøpsansvarlige i Haavind fått opplæring i loven, og det er etablert rutiner i forbindelse med innkjøp og kontraktsinngåelse, se nærmere om dette punkt 2.4.

2.4 Innkjøpsrutine

For å sikre gode rutiner i forbindelse med innkjøp, har vi utarbeidet en innkjøpsrutine. Innkjøpsrutinen skal benyttes ved innkjøp som overstiger nærmere angitte terskelverdier.

Haavinds innkjøpsmål er å sikre bærekraftige, kostnadseffektive og kvalitetsorienterte innkjøp i samsvar med gjeldende lovverk. Vi prioriterer leverandører som oppfyller våre krav til bl.a. bærekraft, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom effektiv kommunikasjon og kontinuerlig



forbedring av innkjøpsprosessen, tilstreber vi kostnadseffektivitet, samtidig som vi støtter opp under Haavinds overordnede mål og verdier. Gjennom arbeidet med innkjøpsrutinen har vi kartlagt at ca. 73 % av alle våre innkjøpskostnader i 2024, relaterer seg til leverandører med et sertifisert miljøledelsessystem. Dette tas også i betraktning i Haavinds aktsomhetsvurderinger.

2.5 Varslingskanal

Haavind har etablerte varslingsrutiner, der ansatte og partnere kan varsle om eventuelle kritikkverdige forhold.

3. AKTSOMHETSVURDERINGER I 2024

3.1 Overordnet om våre aktsomhetsvurderinger

Vi har gjort en nærmere kartlegging og aktsomhetsvurdering av egen virksomhet og alle våre leverandører for kalenderåret 2024. Våre aktsomhetsvurderinger er risikobaserte og forholdsmessige, i henhold til FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og Åpenhetsloven.

3.2 Kartlegging av egen virksomhet

I kartleggingen av egen virksomhet har vi særlig sett hen til AMUs rapport og informasjon fra vår HR-avdeling.

Menneskene i Haavind er vår viktigste ressurs, og et av våre uttalte mål, er å ha bransjens mest fornøyde medarbeidere. Vi er derfor opptatt av å ta godt vare på våre medarbeidere, og vi jobber systematisk med å sikre god faglig og personlig utvikling, samtidig som vi sørger for å ivareta en bærekraftig arbeidsbelastning. Vi erkjenner at det finnes iboende risikoer i vår virksomhet, blant annet knyttet til uforutsigbarhet, og tidvis stort arbeidspress. Vi er bevisste på denne risikoen, og dette følges derfor opp kontinuerlig.

I Haavind aksepterer vi ingen form for trakassering eller diskriminering av kolleger eller andre som berøres av virksomheten vår. Vi fremmer mangfold, og er forpliktet til å gi alle ansatte like muligheter. Haavind søker å speile det samfunnet vi er en del av. Vi jobber aktivt og systematisk med mangfold og like karrieremuligheter for alle ansatte, uavhengig av etnisk, nasjonal eller sosial opprinnelse, hudfarge, kjønn, seksuell legning, religion, funksjonsevne eller politisk overbevisning. Dette er godt forankret i Haavinds overordnede forretningsstrategi.

Selskapets ledelse rapporterer halvårlig til styre om måloppnåelse knyttet til mangfold og inkludering. Vi er fornøyde med at vi har tilnærmet 50/50 kjønnsbalanse i alle stillingskategorier blant de ansatte, men vi erkjenner at vi fremdeles har en vei å gå når det gjelder andelen kvinner i partnerskapet. I 2024 var 11 kvinner partnere, og selskapet har som mål å øke kvinneandelen.

For 2024 er tallene for kjønnsbalanse i selskapet følgende:

- Vi hadde 48 % menn og 52 % kvinner, inkludert partnere, i selskapet
- Selskapet hadde 15 ansatte i deltidsstillinger, hvorav 8 var kvinner
- I gjennomsnitt avvirket menn 13 uker foreldrepermisjon i 2024, og kvinner 34 uker
- I styret inngikk fire kvinner (to partnere og to ansattrepresentanter)
- Ledergruppen består av 3 menn og 1 kvinne



Evaluering av tiltak relatert til likestilling og diskriminering:

- Tiltak knyttet til arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering belyses og følges opp i regelmessige medarbeiderundersøkelser
- Mangfold rapporteres halvårlig til selskapets styre

Vi har gjennom 2024 jobbet systematisk med tiltak for å redusere selskapets sykefravær. Sykefraværet var i 2024 på 4,5 %, hvorav 4,3 % er langtidssykefravær. Det har ikke vært noen arbeidsulykker i firmaet i 2024.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi ikke avdekket faktisk eller potensielle negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

3.3 Kartlegging av våre leverandører og forretningspartnere

I vår aktsomhetsvurdering for 2024 har vi gjennomført en kartlegging av våre leverandører og forretningspartnere. Kartleggingen er basert på offentlig tilgjengelig informasjon, herunder publiserte redegjørelser, samt innhentede besvarelser fra enkelte leverandører. Vi har vurdert faktorer som leverandørers bransjetilhørighet, geografisk tilstedeværelse, bruk av underleverandører, omfang av fysisk arbeidskraft, sertifiseringer, bruk av egne etiske retningslinjer og systemer for oppfølging av disse, samt Haavinds andel driftskostnader tilknyttet de enkelte leverandørene.

Basert på denne innledende kartleggingen, er det gjennomført en mer grundig vurdering av utvalgte leverandører i bransjer og geografiske områder hvor risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vurderes som forhøyet. Fokusområdene har vært:

- Leverandører av produkter hvor produksjon finner sted i geografisk utsatte områder hvor arbeidstakernes rettigheter i mindre grad er beskyttet. Eksempler på dette er leverandører av IT-utstyr og elektronikk.
- Leverandører innen næringer hvor fysisk arbeidskraft utgjør en vesentlig del av leveransen, dvs. renholds- og fasilitetsservice, samt transport- og budtjenester.

Der det er avdekket forhøyet risiko, har vi etterspurt og mottatt informasjon fra leverandørene om hvordan de arbeider med etiske retningslinjer og risikoreduserende tiltak, herunder oppfølging av underleverandører.

3.4 Resultater fra kartleggingen

Vi har gjennom vår aktsomhetsvurdering ikke identifisert faktiske negative konsekvenser for brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Gjennom aktsomhetsvurderingen har vi heller ikke identifisert risiko hos våre leverandører, men vi har imidlertid fått opplyst at det er identifisert risikoområder hos enkelte underleverandører lenger ned i verdikjeden. Risikoområdene knytter seg til:

- Produksjon av IT-utstyr og elektronikk: Risikoen er oppgitt å omhandle uregelmessige arbeidstakerforhold, manglende ivaretagelse av HMS, og anskaffelse av konfliktmineraler. Det er redegjort for at leverandørene har iverksatt tiltak for å følge opp slike underleverandører, bl.a. i form av forhåndsklarering av og revisjoner hos underleverandører, opplæring og bistand.
- Transporttjenester og bud/ekspressleveranser. Det er identifisert risiko knyttet til arbeidstakerrettigheter, herunder manglende overholdelse av lønnsvilkår og overtidbestemmelser, samt mangelfull kontraktsregulering. Tiltak som opplæring, endringer i anskaffelsespraksis og bedre kontrollsystemer, er opplyst å være iverksatt.



3.5 Tiltak

Vi vil fortsette å overvåke og evaluere våre leverandører for å sikre at de oppfyller våre forventninger til ansvarlig virksomhet, med særlig fokus på de leverandører som har identifisert risiko i leverandørkjeden. Nødvendige tiltak vil iverksettes ved behov, og vi vil også fortsette å bidra til kunnskapsheving gjennom aktiv dialog med våre leverandører. Gjennom vår rolle som kompetansebedrift anser vi dette som en viktig del av vårt samfunnsansvar.

4. KONTAKT

For spørsmål om redegjørelsen og/eller Haavinds arbeid med åpenhetsloven, er du velkommen til å ta kontakt med oss på e-post d.tosterud@haavind.no.

Signed by:

E80E60E24A85410...
Birte Sundsdal

DocuSigned by:

AEFDD833EEEB445...
Jøran Sandvik

DocuSigned by:

1A4BCF30CD6647E...
Johnny Johansen

Signed by:

B3A2A2A298BA4EF...
Dag Lermo Tosterud

Signed by:

3F0AA1E2A63E448...
Lars Kokkvold

DocuSigned by:

DD8692C43DDC427...
Preben Brecke

DocuSigned by:

A0FAT2F06CFA422...
Ellen Schult Ulriksen

Signed by:

884078071D424F6...
Terese Negaard Sørli